Weitere sozialrechtliche Informationen sowie Ratgeber zum kostenlosen Download finden Sie stetig aktualisiert unter www.betanet.de.

© 2025 beta Institut gemeinnützige GmbH | Kobelweg 95, 86156 Augsburg | www.betanet.de

Teilzeitarbeit

1. Das Wichtigste in Kürze

Bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen haben Arbeitnehmende einen Anspruch darauf, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Minijobber.

2. Voraussetzungen

Ein Anspruch auf Teilzeit besteht, wenn

- das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate andauert und
- der Arbeitgeber mindestens 16 Mitarbeitende beschäftigt.

Der Wunsch nach Verringerung der Arbeitszeit muss dem Arbeitgeber mindestens 3 Monate vor Beginn schriftlich mitgeteilt werden. Im besten Fall einigt man sich vorher im Gespräch mit dem Arbeitgeber auf die wöchentliche Arbeitszeit sowie deren Verteilung.

3. Ablehnung aus betrieblichen Gründen

Stehen betriebliche Gründe einer Reduzierung der Arbeitszeit oder der gewünschten Verteilung entgegen, kann der Arbeitgeber ablehnen.

Betriebliche Gründe laut Gesetz sind vor allem wesentliche Beeinträchtigungen der Organisation, des Arbeitsablaufs oder der Sicherheit im Betrieb. Ein weiterer Grund ist das Entstehen unverhältnismäßig hoher Kosten für den Arbeitgeber.

Wird dem Wunsch nach Teilzeitarbeit nicht stattgegeben, haben Arbeitnehmende die Möglichkeit, ihren Anspruch vor dem Arbeitsgericht einzuklagen. Für die **erste Instanz** besteht beim Arbeitsgericht keine Anwaltspflicht, die Gerichtskosten werden geteilt und es besteht auch bei erfolgreicher Klage kein Anspruch auf Erstattung der Anwaltskosten.

4. Automatische Verringerung

Wenn die vom Arbeitnehmer gewünschte Teilzeitarbeit nicht spätestens einen Monat vor dem geplanten Beginn schriftlich abgelehnt wird, verringert sich die Arbeitszeit automatisch im gewünschten Umfang. Auch die Verteilung der reduzierten Arbeitszeit gilt entsprechend.

5. Wartefrist

Hat der Arbeitgeber einer Verringerung der Arbeitszeit zugestimmt oder diese aus betrieblichen Gründen berechtigt abgelehnt, kann der Arbeitnehmer erst nach 2 Jahren einen neuen Antrag stellen.

6. Elternzeit

Während der Elternzeit ist es leichter, in Teilzeit zu arbeiten, da der Wunsch nach Reduzierung nur aus**dringenden** betrieblichen Gründen abgelehnt werden kann und der Arbeitgeber erst 7 Wochen (bzw. 13 Wochen bei Teilzeitarbeit zwischen dem 3. und 8. Geburtstag des Kindes) vorher schriftlich informiert werden muss. Der Antrag muss Beginn und Umfang (15–32 Wochenstunden für mindestens 2 Monate) der gewünschten Teilzeitarbeit beinhalten.

Ist Teilzeitarbeit im eigenen Betrieb nicht möglich, kann man auch bis zu 32 Wochenstunden bei einem anderen Arbeitgeber arbeiten, allerdings nur mit Genehmigung des "eigentlichen" Arbeitgebers. Eine Ablehnung kann dieser jedoch nur innerhalb von 4 Wochen mit entgegenstehenden betrieblichen Interessen schriftlich begründen.

Lehnt der Arbeitgeber eine Teilzeittätigkeit im eigenen Betrieb fristgerecht ab, besteht die Möglichkeit, Arbeitslosengeld oder Bürgergeld (früher: Arbeitslosengeld II, Hartz IV) zu beziehen, wenn der Elternteil den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit für eine versicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung zwischen 15 und 32 Wochenstunden zur Verfügung steht. Nähere Auskünfte dazu erteilt die zuständige Agentur für Arbeit .

7. Pflegezeit und Familienpflegezeit

Während der Pflegezeit besteht ein Rechtsanspruch (§ 3 PflegeZG) auf eine komplette Auszeit bzw. Teilzeitarbeit bis zu maximal 6 Monaten, wenn der Arbeitgeber mindestens 16 Mitarbeitende beschäftigt. Der Antrag muss dem Arbeitgeber schriftlich wenigstens 10 Arbeitstage vor dem gewünschten Beginn vorgelegt werden und die gewünschte Dauer, Stundenzahl und Verteilung der Arbeitszeit enthalten. Eine Absage ist nur aus **dringenden** betrieblichen Gründen möglich.

Ein Rechtsanspruch (§ 2 FPfZG) auf Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf mindestens 15 Stunden besteht auch während der Familienpflegezeit , wenn der Arbeitgeber mindestens 26 Mitarbeitende beschäftigt. Die Familienpflegezeit kann einschließlich der Pflegezeit bis zu 24 Monate dauern. Mindestens 8 Wochen vor dem gewünschten Beginn muss sie schriftlich beim Arbeitgeber beantragt werden. Auch hier müssen der geplante Zeitraum, der Umfang und die Verteilung der Arbeitszeit angegeben werden. Der Arbeitgeber hat den Wünschen des Arbeitnehmers zu entsprechen, wenn keine **dringenden** betrieblichen Gründe entgegenstehen.

8. Behinderung

Menschen mit einem Schwerbehindertenausweis haben Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung (§ 164 Abs. 5 SGB IX), wenn die verringerte Arbeitszeit wegen der Behinderung notwendig ist. In diesem Fall ist es unerheblich, wie viele Mitarbeitende der Arbeitgeber beschäftigt und wie lange das Arbeitsverhältnis besteht. Auch gibt es keine festen Regelungen zu den Antragsfristen.

9. Brückenteilzeit

Seit 1.1.2019 haben Arbeitnehmer die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit (egal ob Voll- oder Teilzeit) befristet für 1–5 Jahre zu reduzieren. Eine Begründung ist nicht nötig. Der Arbeitgeber muss den Teilzeitwunsch mit dem Mitarbeiter besprechen. Auf Wunsch des Mitarbeiters kann der Betriebsrat hinzugezogen werden.

Ein Anspruch auf Brückenteilzeit besteht, wenn

- der Arbeitnehmer länger als 6 Monate im Unternehmen arbeitet.
- der **schriftliche** Antrag mindestens 3 Monate vor der gewünschten Arbeitszeit-Verringerung gestellt wird.
- keine betrieblichen Gründe (= wesentliche Beeinträchtigung der Organisation, des Arbeitsablaufs oder der Sicherheit im Betrieb) dagegensprechen. Den Beweis muss der Arbeitgeber erbringen.
- im Betrieb mehr als 45 Mitarbeitende beschäftigt sind. Wenn 46–200 Mitarbeitende angestellt sind, steht die Brückenteilzeit nur jedem 15. Arbeitnehmer zu (sog. Zumutbarkeitsgrenze). Bei mehr als 200 Mitarbeitenden hat jeder einen Anspruch.

Der Wunsch, in Vollzeit zurückzukehren, kann vom Arbeitgeber nur abgelehnt werden, wenn kein geeigneter Arbeitsplatz vorhanden oder der Arbeitnehmer nicht geeignet ist, z.B. aufgrund fehlender Qualifikationen.

Im Falle einer Ablehnung des Brückenteilzeitantrags aufgrund der Zumutbarkeitsgrenze kann ein erneuter Antrag auf Brückenteilzeit frühestens ein Jahr nach der Ablehnung gestellt werden. Bei einer Ablehnung aus betrieblichen Gründen erst nach 2 Jahren.

10. Altersteilzeit

Arbeitnehmende, die älter als 55 Jahre sind und weitere Voraussetzungen erfüllen, können bei ihrem Arbeitgeber Altersteilzeit beantragen. Darauf gibt es jedoch keinen Rechtsanspruch. Näheres unter Altersrente und Altersteilzeit .

Fachinformationen zur Altersteilzeit bietet die Deutsche Rentenversicherung unter www.deutsche-rentenversicherung.de > Experten > summa summarum > Zum Experten-Lexikon > A > Altersteilzeitarbeit .

11. Teilzeit und Teilrente

Rein rentenrechtlich kann jede Altersrente auch als Teilrente beantragt werden, Näheres unter Teilrente .

Wer plant, eine vorgezogene Altersrente nur als Teilrente zu beantragen und daneben in Teilzeit weiterzuarbeiten, sollte dies unbedingt im Vorfeld mit dem Arbeitgeber besprechen. Die Entscheidung kann Auswirkungen auf den Arbeitsvertrag oder eine Betriebsrente haben. Die entsprechenden Verträge sollten deshalb im Vorfeld geprüft werden, speziell dahingehend, ob mit "Altersrente" bestimmte Konsequenzen verbunden sind, z.B. das automatische Ende des Arbeitsvertrags.

12. Praxistipp

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bietet unter www.bmas.de > Suchbegriff: "Teilzeitrechner" einen Teilzeitrechner sowie unter www.bmas.de > Suchbegriff: "A263" die umfangreiche Broschüre "Teilzeit – alles, was Recht

ist" zum kostenlosen Download.

13. Verwandte Links

Elternzeit

Pflegezeit

Familienpflegezeit

Behinderung

Leistungen für Eltern, Kinder und Jugendliche

Pflegeleistungen

Leistungen für Menschen mit Behinderungen

Rechtsgrundlagen: §§ 8 ff. TzBfG